



# Les bénéficiaires de la validation des acquis de l'expérience : l'exemple de la Région Rhône-Alpes

Nathalie Havet

## ► To cite this version:

Nathalie Havet. Les bénéficiaires de la validation des acquis de l'expérience : l'exemple de la Région Rhône-Alpes. 2012. halshs-00695924

**HAL Id: halshs-00695924**

**<https://shs.hal.science/halshs-00695924>**

Preprint submitted on 10 May 2012

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

W P 1211

**Les bénéficiaires de la validation des acquis de l'expérience :  
l'exemple de la Région Rhône-Alpes**

Nathalie Havet

Mai 2012

**GATE Groupe d'Analyse et de Théorie Économique Lyon-St Étienne**

93, chemin des Mouilles 69130 Ecully – France

Tel. +33 (0)4 72 86 60 60

Fax +33 (0)4 72 86 60 90

6, rue Basse des Rives 42023 Saint-Etienne cedex 02 – France

Tel. +33 (0)4 77 42 19 60

Fax. +33 (0)4 77 42 19 50

Messagerie électronique / Email : [gate@gate.cnrs.fr](mailto:gate@gate.cnrs.fr)

Téléchargement / Download : <http://www.gate.cnrs.fr> – Publications / Working Papers

# Les bénéficiaires de la validation des acquis de l'expérience : l'exemple de la Région Rhône-Alpes<sup>♦</sup>

Nathalie HAVET\*

GATE Lyon-Saint Etienne, Université de Lyon

---

## Résumé

En 2002, les pouvoirs publics français ont mis en place un dispositif de reconnaissance officielle des compétences acquises par l'expérience (VAE), qui permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme sans devoir suivre de cursus de formation initiale ou de formation continue. Leur principal objectif était de lutter contre l'exclusion au travail avec une priorité à accorder au public non qualifié. Dans ce contexte, notre article cherche à savoir non seulement quels sont réellement les profils des candidats qui se lancent dans une telle procédure, mais aussi s'il existe des caractéristiques individuelles qui facilitent ou au contraire entravent les chances de réussite au processus de VAE. Pour ce faire, les données sur l'ensemble des individus ayant déposé un dossier de candidature à la VAE entre 2007 et 2009 auprès des principaux valideurs de la région Rhône-Alpes ont été mobilisées.

On propose d'estimer des modèles économétriques distinguant les différentes étapes du processus (recevabilité, passage en jury, validation, durée entre recevabilité et jury) et les sélections successives des candidats. En particulier, comme les décisions de validation rendues par les jurys sont uniquement observées pour les candidats s'étant effectivement présentés devant les jurys, le cadre économétrique retenu est un *probit ordonné avec équation de sélection*. Il introduit notamment de la corrélation entre les termes d'erreurs de ses équations, ce qui permet de traiter adéquatement les biais de sélection potentiels et de contrôler l'hétérogénéité individuelle inobservée. Il ressort que même si la VAE semble avoir du mal à trouver sa place parmi les dispositifs d'aide à l'emploi pour les chômeurs, elle remplit son rôle de qualification des personnes peu ou non-diplômées.

## Abstract

**Applicants for Validation of Experiential Learning (VAE): the example of the Rhone-Alps Region (France).** In 2002, the French policymakers adopted the VAE procedure, allowing to obtain a part or the whole of a diploma without following an initial or on-the-job training. Their main goal was to fight against the work exclusion and in priority for the unskilled persons. This paper empirically investigates not only the profiles of those applying for VAE procedure, but also the profiles of candidates completing the procedure successfully. The analysis is based upon the exhaustive data of the candidates for VAE in 2007-2009 in Rhone-Alps Region. We estimate econometric models with simultaneous equations (*ordered probit with sample selection*) in order to take into account the endogenous selection in each step of VAE procedure as well as the correlated effects of unobserved individual heterogeneity between them. Our results show that while VAE is a limited instrument for unemployed persons, it plays a true role for the unskilled or less qualified workers.

**Mots clés :** VAE, probit ordonné avec sélection, formation, diplôme, biais de sélection.

**Keywords :** validation of experiential learning, ordered probit with sample selection, training, diploma, selection bias.

**JEL :** C35, J08, J24.

---

---

· L'auteure tient à remercier le Pôle Rhône-Alpes d'Orientation (PRAO) pour la mise à disposition des données. Les opinions exprimées et les analyses développées dans cet article restent néanmoins propres à l'auteure.

· Université de Lyon, Lyon, F-69007, France ; CNRS, GATE Lyon St Etienne, Ecully, F-69130, France, Université Lyon 2, Lyon, F-69007, France. GATE: 93, Chemin des Mouilles, B.P. 167, 69131 Ecully, France. Tél : 04 72 86 60 83. Fax : 04 72 86 60 90. E-mail: havet@gate.cnrs.fr

## 1. Introduction

Force est de constater que la culture du diplôme est très ancrée en France et souvent de façon plus marquée que dans d'autres pays développés. En particulier, le rôle du diplôme lors de l'entrée dans la vie active est déterminant, notamment pour l'insertion des jeunes sortant du système éducatif. Il est ensuite prépondérant dans les déroulements individuels des carrières professionnelles car la détention d'un diplôme améliore par exemple l'accès à la formation continue en entreprise et les chances de promotion (Havet, 2006 ; Havet et Lacroix, 2012) ou bien facilite les mobilités professionnelles sur le marché du travail et ainsi la qualité de l'appariement avec leur emploi. Ce rôle prédominant du diplôme exacerbe les difficultés des salariés peu qualifiés, déjà fortement touchés par l'affaiblissement des marchés internes et par l'accroissement des discontinuités et de la précarisation des parcours professionnels.

Dans ce contexte spécifique français, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), telle qu'instituée par la loi de Modernisation Sociale du 17 janvier 2002, vise à favoriser le signalement des compétences des publics en difficulté d'insertion sociale et professionnelle afin de contribuer à la sécurisation de leurs parcours. Il s'agit d'un dispositif de reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle pour valider une certification (diplôme, titre professionnel, certificat de qualification) sans suivre la formation qui y prépare. Puisque l'exigence de certification se généralise à tous les métiers, la VAE est une réelle opportunité pour les adultes n'ayant pas eu la possibilité d'obtenir un diplôme en formation initiale ou n'ayant pas le temps nécessaire pour suivre un cursus complet de formation continue : la VAE met l'expérience professionnelle sur un pied d'égalité avec la formation initiale, la formation continue et la formation en alternance. L'objectif affiché de la VAE par le législateur était double : d'une part, les actifs concernés, et notamment ceux aux parcours professionnels les plus chaotiques, pourraient espérer une amélioration de leurs perspectives de carrières, et d'autre part, les entreprises pourraient plus aisément identifier les compétences des candidats dans un emploi et être ainsi plus réactives et efficaces dans un monde professionnel aux changements technologiques permanents.

A partir de données administratives pour la période 2007-2009, soit cinq ans après la mise en place du dispositif de VAE, notre étude cherche à mieux connaître les parcours des candidats à la VAE, de l'étape de recevabilité de leur dossier jusqu'à la décision de validation ou non de leurs acquis par un jury. Notre objectif est de savoir quels sont réellement les candidats qui se lancent dans une telle procédure et parmi ceux qui présentent un dossier, quels sont ceux qui réussissent le mieux les différentes étapes. En particulier, l'idée est d'avoir un éclairage quantitatif sur les points suivants : est-ce que le dispositif de VAE joue pleinement son rôle en certifiant les acquis des personnes en ayant le plus besoin et visées par le législateur, à savoir les jeunes sortis sans diplôme du système éducatif et les adultes peu qualifiés ayant accumulé une succession d'emplois précaires ? Quels sont les diplômes les plus prisés par les candidats et ceux les plus souvent délivrés par le dispositif de VAE ? Peut-on mettre en évidence des caractéristiques individuelles des candidats qui facilitent ou au contraire entravent les chances de réussite au processus de reconnaissance des compétences ?

Cette problématique a déjà été analysée par Bonaïti (2008) grâce à une enquête de suivi spécifique des candidats à la VAE. Mais celle-ci se restreignait aux seuls candidats visant le niveau de certification le plus faible : le niveau V correspondant par exemple à un CAP, un

BEP ou à une certification d'auxiliaire de puériculture, d'aide-soignant, ou bien d'assistante de vie aux familles. L'originalité de notre étude empirique concerne ainsi un double aspect : les données mobilisées et la méthodologie économétrique mise en œuvre.

Contrairement à de précédentes études quantitatives, se limitant soit à un niveau de diplôme spécifique (Bonaïti, 2008), soit à un valideur particulier (Caillot, 2007 pour les ministères chargés des Affaires Sociales et de la Santé ; Beque, 2010a, 2010b pour le Ministère chargé de l'Emploi ; MEN 2010a, 2010 b pour l'Education Nationale et l'Enseignement supérieur), nous utilisons ici des données exhaustives longitudinales pour la région Rhône-Alpes, récoltées auprès de 12 organismes régissant les parcours de VAE. La région Rhône-Alpes est en effet pionnière dans le recueil des données de suivi des parcours VAE. D'autres régions s'y sont engagées mais leurs bases disponibles sont pour l'instant moins riches et ne peuvent malheureusement pas être harmonisées entre elles. L'aspect séduisant des données rhône-alpines est qu'elles permettent d'effectuer, au niveau régional, un bilan quantitatif précis, représentatif de l'ensemble des candidats ayant obtenu une décision concernant la recevabilité de leur demande de VAE sur la période 2007-2009. De simples analyses descriptives permettront d'obtenir un véritable aperçu chiffré du taux d'utilisation de ce processus et d'identifier les profils des candidats.

En outre, notre étude propose d'aller au-delà de cette simple photographie des candidats et bénéficiaires de la VAE en utilisant des techniques économétriques plus sophistiquées que celles déjà mises en œuvre par Bonaïti (2008) par exemple. En particulier, de nombreux certificateurs et réseaux conseils sur la VAE, exercent une sélectivité lors de la phase d'examen de la recevabilité, jugeant préférable d'écarter des candidats qui ont peu de chances d'obtenir la validation de leur expérience alors même que leur dossier répond aux conditions d'éligibilité fixées par les textes officiels (Besson, 2008). Par ailleurs, il y a certainement une auto-sélection des candidats qui s'opère. En effet, seuls les individus les plus motivés et ceux qui estiment avoir des chances importantes de réussir vont jusqu'au bout de cette procédure de VAE relativement longue. Ainsi, lorsque l'on cherche à déterminer les facteurs potentiels facilitant l'obtention d'une certification par la VAE, on doit absolument tenir compte de ces processus de sélection. La spécification économétrique retenue sera un *probit ordonné avec sélection* qui modélise simultanément les différentes étapes de décision d'un candidat à la VAE afin de traiter adéquatement ce problème éventuel de biais de sélection. Elle introduit notamment de la corrélation entre les termes d'erreurs de ses équations, ce qui permet de contrôler l'hétérogénéité individuelle inobservée et de capter le mieux possible l'effet propre de chaque facteur aux différentes étapes.

La suite de cet article est organisée comme suit. La section 2 décrit le dispositif de validation des acquis de l'expérience. La section 3 présente les données administratives rhône-alpines utilisées et fait un bilan quantitatif de la VAE pour la région Rhône-Alpes. La section 4 détaille la méthode économétrique choisie pour identifier les déterminants de la réussite aux étapes successives de recevabilité et de validation de la VAE. Enfin, les résultats des estimations seront commentés dans la section 5.

## **2. Description du dispositif de la validation des acquis d'expérience**

La *Validation des Acquis de l'Expérience* (VAE), prévue par le Code du travail et le Code de l'éducation, est un droit individuel, pour toute personne engagée dans la vie active à demander, sur la base de son expérience professionnelle ou de ses activités, l'obtention de tout ou partie d'un diplôme ou d'une certification à finalité professionnelle, figurant sur la liste du Répertoire National des certifications professionnelles (RNCP). Peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité en rapport directe avec le contenu du diplôme ou du titre, que cette activité ait été salariée, non-salariée ou bénévole.

Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury indépendant et incluant une part significative de professionnels qualifiés. Si le candidat possède toutes les compétences exigées par la certification, la validation est totale. Le candidat se voit attribuer un diplôme ayant exactement la même valeur qu'un diplôme obtenu à l'issue d'une formation initiale ou d'une formation continue. A défaut, le jury se prononce sur l'étendue de la validation : si le candidat possède une partie des compétences exigées pour la certification, la validation est partielle. Dans ce cas, le jury attribue les unités correspondantes aux compétences maîtrisées et établit la liste et la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'une évaluation ultérieure en vue d'obtenir la totalité du titre. Le candidat dispose alors d'un délai de cinq ans pour suivre un complément de formation, acquérir une nouvelle expérience ou réaliser des travaux personnels lui permettant de valider totalement la certification visée.

### **2.1 Conditions pour entrer dans une démarche de VAE**

Pour pouvoir entamer une démarche de VAE, le candidat doit justifier d'au moins trois années d'expérience professionnelle ou d'activités en rapport avec la certification visée, que les activités aient été exercées de manière continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel, en France ou à l'étranger. Ainsi, toute personne remplissant cette condition de trois ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, peut entreprendre une VAE quels que soient son âge, sa nationalité, son statut (salarié, non salarié, demandeur d'emploi) et son niveau de formation.

La durée totale d'activité, qui doit au minimum atteindre trois ans, est calculée par cumul du nombre d'heures travaillées lors de chaque contrat. En revanche, ne sont pas prises en compte les périodes de formation initiale ou continue, ainsi que les stages et les périodes de formation en milieu professionnel effectués dans le cadre de la préparation d'un diplôme ou d'un titre de l'enseignement professionnel.

### **2.2 Etapes de la démarche de la VAE pour le candidat**

La VAE recouvre cinq étapes essentielles, qui vont de l'information initiale du futur candidat à l'examen de son dossier par un jury en passant par la constitution de ce dossier. Plus précisément, en amont de l'action de validation proprement dite, la première démarche d'un

candidat potentiel est de s'informer sur la VAE et de définir son projet professionnel. Il peut trouver un premier niveau d'information dans les différentes structures d'Information et d'Orientation régionales (Pôle Emploi, Missions locales, chambres consulaires, Centre d'Information et d'Orientation, MIFE, OPCA, *etc*). Ces structures intégrées au sein de relais territoriaux d'information-conseil sont appelées les *Points Relais Information Conseil* (PRIC) lorsqu'elles s'adressent au grand public et les *Points Relais OPCA* lorsqu'elles s'adressent aux entreprises. Par exemple, en Région Rhône-Alpes, on dénombre environ 270 PRIC et 50 Points Relais OPCA, intégrés dans 22 relais territoriaux.

En particulier, le candidat peut obtenir au sein des *PRIC* un conseil personnalisé pour déterminer si le projet d'accès à une certification par la voie de la VAE est pertinent au regard de ses objectifs, en faisant le point sur son parcours professionnel et ses attentes. Au cours d'un entretien, le conseiller peut notamment éclairer le candidat dans le choix des certifications correspondantes à son expérience. Les activités qu'il a exercées doivent en effet correspondre, en tout ou en partie, aux activités décrites dans le « référentiel d'activités » de la certification visée. Or, l'identification de la certification appropriée est souvent entravée par l'existence de plus de 4800 titres ou diplômes dans le Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP). Par ailleurs, les personnes au parcours professionnel chaotique dont les compétences renvoient souvent à des blocs de compétences de certification différentes peuvent avoir des difficultés à identifier la certification à viser. Pourtant cette étape est déterminante pour la suite du processus : des candidats qui s'orientent trop précocement vers un certificateur sans avoir consulté un conseiller se retrouvent enfermés dans leur démarche de VAE en raison d'une erreur dans le choix initial de la certification (Besson, 2008). Si, à l'issue de la phase d'information, le candidat décide de s'initier à la démarche de VAE, il doit absolument choisir la certification qu'il vise. Une fois le valideur identifié (organisme qui organise la session et effectue l'évaluation), il doit le contacter afin de lui faire part de sa candidature. C'est à partir de cette étape que commence la VAE à proprement parler.

Les candidats à la VAE doivent déposer, auprès du certificateur concerné, un premier dossier de candidature dit « dossier de recevabilité », qui retrace leur parcours professionnel. Il est en général demandé d'apporter des preuves des activités exercées en joignant tous les justificatifs officiels (bulletins de salaires, attestations d'employeur ou d'association, *etc*) attestant de la durée de chaque activité et de son contenu.

A partir de ces éléments, le valideur se prononce sur la recevabilité de la demande de VAE : le dossier est déclaré recevable si le candidat remplit les conditions réglementaires d'accès à un parcours de VAE. En particulier, le certificateur vérifie deux points : la durée de l'expérience du candidat et l'adéquation entre les activités exercées et celles décrites dans le référentiel de la certification. La décision de recevabilité ne préjuge en aucun cas du résultat de la validation prononcé par le jury. Si la demande du candidat est jugée recevable, la procédure de VAE se poursuit : le certificateur remet au candidat le « dossier de présentation de l'expérience » qui décrit de façon détaillée les activités et qui sera soumis au jury de la certification.



L'objectif de ce second dossier est de permettre au jury d'apprécier si les connaissances, les compétences et les aptitudes acquises par l'expérience sont comparables aux compétences attendues d'un titulaire de la certification visée. Pour élaborer ce dossier, une prestation d'accompagnement peut être proposée. Elle est assurée par les organismes certificateurs eux-mêmes et des prestataires publics ou privés. Une fois le dossier constitué et déposé, il existe différentes modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience selon la certification visée : examen du dossier et entretien avec le jury, et parfois mise en situation professionnelle du candidat. Lorsqu'il y a une mise en situation, les compétences du candidat sont évaluées en situation de travail réelle ou reconstituée. Au vu de ces éléments, le jury qui est souverain, peut décider d'une validation totale, d'une validation partielle ou refuser la validation. Par validation totale, le jury reconnaît que le candidat a obtenu grâce à son expérience les compétences attendues des détenteurs de la certification visée et le déclare donc titulaire du diplôme. En cas de validation partielle des acquis, des prescriptions (formation ou travail complémentaire) sont proposées au candidat en vue d'obtenir la totalité du diplôme. Le refus de validation signifie quant à lui que les acquis du candidat sont insuffisants ou ne correspondent pas à la certification visée.

Maintenant que les objectifs et les étapes de la démarche de VAE ont été décrits en détails, nous allons essayer de voir quels sont les candidats qui bénéficient réellement le plus de ce dispositif à partir des données de la région Rhône-Alpes.

### **3. Base de données mobilisée et analyse descriptive**

#### **3.1 Constitution de l'échantillon**

Même si un effort d'harmonisation dans la collecte des données relatives à la VAE est en train d'être réalisé entre les différents acteurs, l'information disponible reste parcellaire. Les données mobilisées ici sont extraites de la base Résovalideur, construite à partir des données individuelles quantitatives récoltées par les Points Relais d'Information Conseil (PRIC) et les principaux valideurs de la Région Rhône-Alpes<sup>1</sup>. Elles nous ont été fournies par le *Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation* (PRAO). Notre échantillon est constitué de l'ensemble des candidats résidant en région Rhône-Alpes qui ont établi un dossier et ont obtenu une décision de recevabilité (positive ou non) entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2009<sup>2</sup>. Les candidats originaires d'une autre région et ayant validé une certification en Rhône-Alpes ne sont pas pris en compte.

Ces données permettent d'avoir des informations longitudinales sur les éléments de biographie des individus, permettant de reconstituer notamment leur parcours de VAE de la

---

<sup>1</sup> Les organismes valideurs participant à ce projet sont au nombre de douze : le ministère chargé de l'emploi, les dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) de Lyon et de Grenoble, les universités Lyon1, Lyon 2, Lyon 3, Grenoble 2, Grenoble 3, Saint-Etienne et de Savoie, la Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt (DRAFF) et la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS). Pour plus de détails sur la construction de la base Résovalideur, voir PRAO (2011).

<sup>2</sup> Les données exploitées sont celles qui étaient présentes dans Résovalideur à la date d'exportation du 14 avril 2011.

décision de recevabilité à la décision du jury de validation. Elles comportent aussi, de façon plus ou moins renseignée selon les valideurs, des informations démographiques, telles que leur genre, leur âge, leur statut professionnel (demandeur d'emploi, salarié, non-salarié) ou encore le niveau de diplôme visé par la démarche de VAE. Malheureusement, il n'est pas possible de déterminer si un candidat a réellement abandonné sa démarche de VAE car les valideurs n'ont pas tous les mêmes délais de référence pour conclure à l'abandon. En outre, l'information disponible concernant l'accompagnement ne peut être exploitée car trop peu de valideurs ont renseigné cette variable.

On focalisera notre analyse sur les deux étapes clés du parcours : la recevabilité et les décisions de validation rendues par les jurys. En croisant ces éléments avec les caractéristiques individuelles, nous pourrions comprendre qui sont les principaux bénéficiaires de ce processus.

### **3.2 La Validation des Acquis de l'Expérience en Rhône-Alpes : un aperçu en chiffres**

Notre échantillon comporte 18 941 candidats ayant obtenu une décision de recevabilité de leur dossier de VAE parmi les principaux valideurs de la région Rhône-Alpes sur la période 2007-2009. Le nombre de candidats est relativement stable au cours de ces trois années, avec 6 379 candidats en 2007, 6 441 en 2008 et 6 121 en 2009.

#### *3.2.1 Typologie des candidats ayant déposé un dossier de recevabilité*

Les candidats ayant engagé une démarche de VAE ne semblent, à première vue, pas issus de la population la plus en difficultés en termes d'insertion professionnelle puisque plus de trois quarts d'entre eux sont salariés et non chômeurs ou inactifs. Toutefois, on peut souligner au cours de la période 2007-2009 une nette progression des demandeurs d'emploi et des non-actifs (bénévoles, retraités, inactifs) parmi les personnes entamant un processus de VAE. Une partie de ce phénomène est sans doute à relier à la crise économique qui a engendré une très forte augmentation du taux de chômage régional : celui-ci est en effet passé de 6,5% en 2008 à 8,5% en 2009. Mais une autre partie de cette progression est probablement le fruit de la mise en place depuis 2005 d'un accord relatif à l'aide au retour à l'emploi des chômeurs indemnisés qui prévoit pour ces derniers la prise en charge financière des démarches de VAE (Labruyère, 2006). Même si certains jugent cette proportion encore insuffisante, elle est néanmoins près de 3 fois supérieure à celle des chômeurs dans la population active, preuve que le dispositif de VAE est perçu par nombre d'entre eux comme une opportunité d'améliorer leur situation sur le marché du travail. Par ailleurs, la proportion de chômeurs parmi les candidats à la VAE est très hétérogène entre les différents valideurs : elle varie de 0,8% pour ceux du secteur Jeunesse et Sports à 83,2% pour le Ministère chargé de l'Emploi. Il faut dire que ce dernier ministère a mis en place une politique de gratuité de la VAE pour les demandeurs d'emploi.

**Tableau 1 : Statistiques descriptives**

	2007	2008	2009
<b>Proportion de femmes</b>	76,1%	75,6%	72,8%
<b>Age</b>			
< 27 ans	5,4%	5,6%	5,9%
27 - 29 ans	6,0%	6,6%	7,2%
30 - 39 ans	37,0%	34,2%	34,3%
40 - 44 ans	21,8%	23,4%	21,4%
>45 ans	29,9%	30,2%	31,3%
<b>Statut de la personne</b>			
Demandeur d'emploi	16,2%	18,8%	21,1%
Salarié	80,3%	77,4%	73,3%
Non salarié (bénévole, retraité, inactivité)	3,5%	3,9%	5,6%
<b>Niveau du diplôme visé</b>			
Niveau 1	0,5%	1,1%	1,0%
Niveau 2	2,2%	2,1%	2,1%
Niveau 3	30,4%	27,9%	29,1%
Niveau 4	15,8%	19,4%	21,9%
Niveau 5 ou 6	50,8%	48,7%	44,1%
Non disponible	0,3%	0,8%	1,8%
<b>Secteur du valideur</b>			
Agriculture	1,8%	1,6%	2,6%
Education Nationale, Enseignement secondaire	46,2%	48,7%	51,9%
Jeunesse et Sports	4,5%	5,1%	5,3%
Travail – Emploi	1,2%	5,5%	7,3%
Affaires Sanitaires et Sociales	45,5%	37,5%	31,3%
Enseignement supérieur	0,8%	1,6%	1,5%
<b>Nombre d'observations</b>	6 379	6 441	6 121

*Source : Candidats ayant obtenu une décision de recevabilité en 2007, 2008 ou 2009, calculs de l'auteur*

La VAE attire massivement les femmes et ce plutôt pour la délivrance de certifications dans le sanitaire et social, et plus particulièrement celles relevant des services à la personne. En effet, 75% des candidats à une VAE sont des femmes et leur proportion s'élève jusqu'à 95% dans le secteur sanitaire et social. Les femmes sont seulement minoritaires dans le secteur de l'Agriculture où elles ne représentent qu'à peine un tiers des candidats. Sans surprise, les femmes candidatent pour une VAE dans les secteurs du marché du travail où elles sont traditionnellement sur-représentées par rapport aux hommes. Par exemple, les emplois de services à la personne sont occupés à 90% par des femmes en région Rhône-Alpes (Direccte, 2010). En outre, les premiers diplômes ouverts à la VAE concernaient des métiers très féminisés tels que ceux d'aide soignante ou d'aide à domicile (Labruyère, 2006). La généralisation de la VAE à tous les diplômes des valideurs s'est traduite par une progression sensible au fil des années des candidats masculins (+3,3% sur nos trois années).

Les certifications les plus demandées par les candidats de la VAE reflètent parfaitement cette prédominance des femmes et la ségrégation horizontale des emplois observée entre les deux sexes. Le diplôme le plus prisé en 2007, 2008 et 2009 a été le diplôme d'Etat d'aide soignant et viennent ensuite le diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale, le CAP Petite enfance, le diplôme d'Etat Auxiliaire de Puériculture et les diplômes d'Etat d'Educateur Spécialisé et d'Educateur de Jeunes Enfants. Ces six certifications représentent à elles seules 45% de l'ensemble des certifications demandées. Comme parmi ces certifications, les quatre premières sont de niveau V – les diplômes d'Educateur sont de niveau III –, il n'est pas surprenant que ce niveau de diplôme visé soit majoritaire.

D'ailleurs, le processus de VAE semble remplir son premier objectif d'attirer les adultes non-diplômés ou peu qualifiés. Seulement environ 3% des candidats visent un diplôme équivalent à une licence, un BTS ou un master (Niveau 1 ou 2). Toutefois, ce processus touche peu les plus jeunes en raison de la condition de trois ans d'expérience professionnelle exigée. Les jeunes sortis sans diplôme du système éducatif et ayant le plus de difficultés à s'insérer doivent pouvoir justifier d'une succession suffisante d'années d'emplois, même précaires, pour pouvoir remplir ce critère, ce qui prend nécessairement du temps. Ainsi, seulement 12% des candidats ont moins de 30 ans contre 57% entre 30 et 44 ans.

### *3.2.2 Qui sont les candidats dont le dossier a été jugé recevable ?*

Parmi les 18 941 personnes ayant obtenu une décision de recevabilité entre 2007 et 2009, 90% ont un dossier qui est jugé répondre aux critères de recevabilité, c'est-à-dire trois années d'expérience en lien avec la certification. Ce taux, relativement élevé, peut en partie s'expliquer par le fait que certains valideurs, notamment de l'enseignement secondaire, examinent la faisabilité du projet du candidat avant que celui-ci ne dépose son dossier de recevabilité. Ainsi, si l'expérience du candidat ne correspond pas suffisamment au référentiel de la certification visée, le candidat a la possibilité de retravailler son projet avant de déposer son dossier de recevabilité ou bien d'abandonner sans que cela soit comptabilisé parmi les recevabilités négatives. En outre, d'autres valideurs, comme l'Education Nationale ou le ministère chargé de l'Emploi, gèrent cette étape de recevabilité de façon plus administrative : ils se contentent de vérifier si le candidat peut bien justifier des trois années d'expérience, sans examiner l'adéquation de ses compétences avec la certification visée – cette adéquation sera examinée par le jury. On trouve ainsi des taux de recevabilité positive particulièrement élevés (97%) pour les candidats visant un titre du ministère chargé de l'Emploi ou une certification de l'Agriculture et dans une moindre mesure pour ceux candidatant auprès de l'Education Nationale et de l'enseignement secondaire (93%). De même, le faible taux de recevabilité positive des candidats dans le secteur Jeunesse et Sports s'explique par le traitement différencié de la recevabilité chez ses valideurs. Par exemple, la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et la Cohésion Sociale (DRJSCS) saisit les informations du candidat et le considère comme non recevable tant qu'elle n'a pas toutes les pièces justificatives. Cette procédure maintient temporairement une part relativement importante de candidats dans cette situation de non recevabilité, sans hypothéquer leurs chances de passer cette étape : une fois fournies les pièces manquantes, le dossier du candidat pourra être considéré comme recevable (PRAO, 2011).

**Tableau 2 : Taux de recevabilité des candidats à la VAE**

	Recevabilité positive	Recevabilité négative
<b>Ensemble</b>	89,9%	10,1%
<b>Genre</b>	89,3%	10,7%
Femmes	91,6%	8,4%
Hommes		
<b>Age</b>		
< 27 ans	83,3%	16,8%
27 - 29 ans	85,5%	14,5%
30 - 39 ans	89,5%	10,5%
40 - 44 ans	91,4%	8,6%
> 45 ans	91,5%	8,5%
<b>Statut de la personne</b>		
Demandeur d'emploi	88,6%	11,4%
Salarié	90,8%	9,2%
Non salarié (bénévole, retraité, inactivité)	81,6%	18,4%
<b>Niveau du diplôme visé</b>		
Niveau 1	87,0%	13,0%
Niveau 2	89,1%	10,9%
Niveau 3	88,4%	11,6%
Niveau 4	91,9%	8,1%
Niveau 5 ou 6	90,6%	9,5%
<b>Secteur du valideur</b>		
Agriculture	97,4%	2,6%
Education Nationale, Enseignement secondaire	93,3%	6,7%
Jeunesse et Sports	76,8%	23,2%
Travail – Emploi	96,9%	3,1%
Affaires Sanitaires et Sociales	86,1%	13,9%
Enseignement supérieur	83,5%	16,5%
<b>A reçu un entretien conseil au sein d'un PRIC</b>		
Oui	89,9%	10,1%
Non	90,0%	10,0%
<b>Nombre d'observations</b>	17 022	1 919

Source : Candidats ayant obtenu une décision de recevabilité en 2007, 2008 ou 2009 en région Rhône-Alpes, calculs de l'auteur

Au-delà du valideur, certaines caractéristiques socio-démographiques semblent jouer sur la décision de recevabilité. Malgré la prédominance des femmes dans les démarches de VAE, les hommes répondent proportionnellement plus aux critères de recevabilité (92% versus 89%). Le taux de recevabilité positive augmente avec l'âge de la personne : on peut noter un écart de 8 points dans ce taux entre les moins de 27 ans et les plus de 45 ans. De nouveau, la moindre recevabilité positive des jeunes trouve probablement son explication par leurs plus grandes difficultés à réunir trois années d'expérience dans la certification visée. Des différences de recevabilité sont aussi apparentes en fonction de la situation professionnelle du candidat. Les non-salariés ont un taux de recevabilité inférieur de 9 points par rapport aux salariés et de 7 points par rapport aux demandeurs d'emploi. Enfin, même si la hiérarchie n'est pas strictement respectée, on observe globalement que plus le niveau de certification visée est élevé, moins le candidat a de chances d'obtenir une décision de recevabilité positive.

En revanche, on n'observe pas de différence significative dans le taux de recevabilité entre les candidats ayant bénéficié d'un entretien conseil au sein d'un Point Relais Information Conseil (PRIC) et ceux n'en ayant pas bénéficié. Pourtant, lors de cet entretien individualisé, les candidats sont informés sur tous les aspects de la démarche VAE et la pertinence de la validation par rapport à leur situation et à leur projet est étudiée. Ils peuvent même être réorientés vers d'autres dispositifs ou démarches si la VAE ne semble pas une réponse adaptée au candidat. En conséquence, l'égalité des taux de recevabilités entre les deux groupes laisse supposer un effet de sélection : ce sont probablement les candidats qui avaient le plus de doutes sur la recevabilité de leur dossier (par exemple du fait de parcours professionnels chaotiques) qui ont demandé à être conseillé par un PRIC, ce qui a sans doute amélioré leur taux de recevabilité *ex-post*. En particulier, la part des chômeurs est très nettement supérieure parmi les personnes ayant bénéficié d'un conseil au sein d'un PRIC que parmi ceux n'en ayant pas bénéficié (40% versus 15%).

### 3.2.3 L'étape ultime : la décision de validation du jury

Malgré une faible proportion de candidats éliminés du processus de VAE à l'étape de recevabilité, relativement peu de candidats se sont présentés en jury et ont obtenu une décision sur leur validation d'acquis d'expérience. Sur les 17 022 candidats recevables entre 2007 et 2009, seulement 47% (8 026 candidats) avaient été présentés en jury à la fin des trois années. Les raisons de ce phénomène sont multiples. Premièrement, à la suite d'une recevabilité positive, les candidats doivent constituer leur « dossier de présentation de l'expérience » et un jury doit être organisé, ce qui prend un certain temps. Ainsi, certains candidats ayant été jugés recevables, notamment le plus récemment, sont encore en cours de rédaction de leur dossier ou sont en attente de la date de jury. Pour les candidats présentés en jury<sup>3</sup>, le délai moyen entre la recevabilité positive et le passage en jury était en effet de l'ordre d'un an. Mais cette moyenne cache des disparités : 52% des candidats à la VAE ont mis entre un à deux ans à passer devant un jury et 5% plus de 24 mois. Deuxièmement, de nombreux candidats recevables abandonnent leur projet de VAE après l'étape de recevabilité, notamment du fait d'événements familiaux, des délais jugés trop longs, d'un changement de situation professionnelle (changement d'emploi, retour à l'emploi pour les chômeurs) ou d'orientation, ou simplement à cause du travail de réflexion et de rédaction exigé pour la

---

<sup>3</sup> Sur les 8 026 candidats, seulement 7 961 délais ont pu être calculés du fait d'informations manquantes.

constitution du dossier (Personnaz, Quintero et Séchaud, 2005). Malheureusement, la base de données ne permet pas d'identifier ceux qui ont abandonné de ceux encore en cours dans leurs démarches de VAE.

Parmi les candidats présentés en jury, 61% ont validé totalement la certification visée, 28,5% partiellement et 10,5% ont obtenu un refus. Toutefois, cette situation globale masque des disparités entre valideurs et en fonction de certaines caractéristiques socio-démographiques.

Les trois valideurs qui avaient les taux de recevabilité positive les plus élevés se démarquent aussi par leurs forts taux de validation totale : 80,5% pour le Ministère chargé de l'Emploi, 77% pour le secteur de l'Agriculture et 67% pour l'Education Nationale et l'enseignement secondaire. Toutefois, les certifications les plus demandées ne sont pas les certifications les plus validées. Parmi les quinze certifications les plus demandées, le Titre d'assistant de vie aux familles, géré par le Ministère chargé de l'Emploi, présente le taux de validation totale le plus élevé (87%). Viennent ensuite des diplômes professionnels (BTS tertiaires, Bac Pro Secrétariat, CAP Petite Enfance) certifiés par l'Education Nationale, avec des taux de validation totale variant entre 62% et 83%. Le DE d'aide soignant, le diplôme le plus demandé sur la période 2007-2009, n'a un taux de validation totale que de 32%<sup>4</sup>. Il est à noter que les secteurs de l'Agriculture et Jeunesse et Sport présentent de forts taux de refus alors que les secteurs d'Affaires Sanitaires et Sociales et d'Enseignement supérieur rendent majoritairement des décisions de validation partielle.

Du point de vue des caractéristiques individuelles, on retrouve pour les décisions de validation les déterminants de la recevabilité positive. Les hommes se sortiraient mieux du processus de VAE que les femmes : non seulement ils présentent des taux de recevabilité positive plus élevés, mais ils obtiennent aussi proportionnellement plus souvent une validation totale que les femmes (70% contre 58%). La forte proportion de femmes visant une certification des Affaires Sociales et Sanitaires explique leur taux important de validation partielle. L'âge de la personne accroît non seulement les chances d'obtenir une recevabilité positive mais aussi les chances de validation (totale ou partielle). Les moins de 30 ans sont sur-représentés parmi les candidats n'ayant obtenu aucune validation. Le risque d'échec à la validation est plus important pour les demandeurs d'emploi et les non-salariés, comme l'était le risque de rejet du dossier à l'étape de recevabilité. Enfin, les candidats ayant bénéficié d'un entretien conseil au sein d'un PRIC ont davantage de chances de valider totalement ou partiellement la certification visée par VAE (90% contre 87%).

---

<sup>4</sup> Voir PRAO (2011, p. 7) pour le classement détaillé des diplômes.

**Tableau 3 : Décisions de validation des candidats présentés en jury de VAE**

	Validation totale	Validation partielle	Aucune validation
<b>Ensemble</b>	61,2%	28,3%	10,5%
<b>Genre</b>	58,0%	31,6%	10,4%
Femmes	70,4%	19,1%	10,6%
Hommes			
<b>Age</b>			
< 27 ans	53,8%	30,4%	15,8%
27 - 29 ans	53,4%	33,3%	13,4%
30 - 39 ans	59,8%	29,5%	10,8%
40 - 44 ans	64,9%	25,2%	9,8%
>45 ans	62,4%	28,2%	9,4%
<b>Statut de la personne</b>			
Demandeur d'emploi	61,2%	24,6%	14,2%
Salarié	62,2%	28,5%	9,3%
Non salarié (bénévole, retraité, inactivité)	54,7%	28,6%	16,7%
<b>Niveau du diplôme visé</b>			
Niveau 1	36,4%	62,1%	1,5%
Niveau 2	46,8%	39,4%	13,6%
Niveau 3	63,0%	24,4%	12,7%
Niveau 4	70,4%	18,2%	11,3%
Niveau 5 ou 6	56,6%	35,0%	8,5%
<b>Secteur du valideur</b>			
Agriculture	77,0%	0,8%	22,2%
Education Nationale, Enseignement secondaire	66,8%	22,7%	10,6%
Jeunesse et Sports	54,8%	24,3%	20,9%
Travail – Emploi	80,5%	11,0%	8,6%
Affaires Sanitaires et Sociales	43,7%	47,2%	9,1%
Enseignement supérieur	46,7%	52,2%	1,1%
<b>A reçu un entretien conseil au sein d'un PRIC</b>			
Oui	61,6%	28,5%	9,9%
Non	59,1%	27,6%	13,2%
<b>Nombre d'observations</b>	4 851	2 246	829

Source : Candidats recevables en 2007, 2008 ou 2009 et présentés en jury en région Rhône-Alpes, calculs de l'auteur

Il ressort de ce bilan que certains profils de candidats semblent mieux réussir les différentes étapes du processus de VAE. En particulier, les femmes, les jeunes, les demandeurs d'emploi ou non-salariés semblent moins enclins à valider la certification visée. On retrouve les populations qui ont habituellement les plus grandes difficultés d'insertion sur le marché du travail. On ne pourrait ainsi voir en la VAE qu'un simple reflet des différentes vulnérabilités individuelles sur le marché du travail. Toutefois, le dispositif semble remplir son objectif



principal de donner une certification aux personnes sorties sans diplôme ou avec une faible qualification.

Néanmoins, ces résultats « bruts » ne suffisent pas pour conclure définitivement que le fait d'être un homme ou être salarié facilitent les chances de réussite au processus de reconnaissance des compétences. Ils ne tiennent pas compte des effets conjoints des autres variables individuelles, tel que le niveau du diplôme ou le secteur visés. D'où l'importance de recourir à une modélisation économétrique pour avoir une comparaison fiable des taux de recevabilité et de validation, toutes choses étant égales par ailleurs, et ainsi analyser le véritable effet propre de chaque caractéristique socio-démographique sur le processus de VAE.

#### 4. Modélisations économétriques

Pour déterminer les profils des candidats bénéficiant le plus d'une certification par la VAE, on propose d'estimer des modèles économétriques distinguant les différentes étapes du processus et les sélections successives des candidats. En effet, sur les 18 941 candidats ayant obtenu une décision de recevabilité entre 2007 et 2009, 17 022 ont vu leur dossier jugé recevable et parmi eux, seulement 8 026 se sont présentés en jury. Enfin, parmi ces candidats présentés en jury, 4 797 ont obtenu une validation totale de la certification visée par la VAE, 2 225 une validation partielle et 826 un refus de validation. Or, une modélisation qui étudierait ces étapes de façon complètement indépendante aurait de forts risques de donner des résultats biaisés puisque certains valideurs exercent une sélectivité lors de la phase de l'examen de la recevabilité et qu'il y a certainement une auto-sélection des candidats allant jusqu'à la présentation devant le jury. Malheureusement, il nous est impossible de modéliser simultanément les trois décisions du processus de VAE (recevabilité positive ou négative, passage ou non en jury, décision de validation du jury) à cause du nombre limité de variables dans la base de données<sup>5</sup>. En conséquence, on a estimé les trois modèles suivants.

Le premier modélise la probabilité d'obtenir une recevabilité positive et ce par un modèle *probit* simple puisque seuls deux résultats sont possibles à cette étape : dossier recevable/non-recevable. On note  $r_i$  la variable dichotomique qui vaut 1 si le candidat  $i$  a reçu une décision de recevabilité positive et 0 sinon, et on considère le modèle suivant :

$$r_i = \begin{cases} 1 & \text{si } r_i^* = \alpha W_i + u_i > 0 \text{ (recevabilité positive)} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases} \quad (1)$$

avec le terme d'erreur  $u_i$  qui suit une loi normale centrée-réduite.  $W_i$  représente les déterminants des décisions de recevabilité et  $\alpha$  sont les coefficients qui seront estimés par maximisation de la log-vraisemblance suivante :

---

<sup>5</sup> L'identification d'une telle spécification nécessiterait d'avoir au minimum une restriction d'exclusion par équation de sélection.

$$\ln L = \sum_{i=1}^n \left\{ (1 - r_i) \ln[1 - \Phi(\alpha W_i)] + r_i \ln[\Phi(\alpha W_i)] \right\} \quad (2)$$

Un deuxième modèle étudie les décisions de validation rendues par les jurys, décisions uniquement observées pour les candidats s'étant effectivement présentés aux jurys. C'est pourquoi le cadre économétrique retenu est un *probit ordonné avec équation de sélection*, modélisation encore très peu utilisée dans les travaux empiriques (Popuri et Bhat, 2003 ; Bricka et Bhat, 2006). Ce modèle correspond à un système de deux équations simultanées afin de limiter le problème éventuel de biais de sélection. Plus précisément, on utilise une modélisation de type probit ordonné pour les décisions de validation car les jurys délivrent trois réponses possibles à l'issue de la procédure de VAE : refus de validation, validation partielle, validation totale, trois modalités ayant un ordre sous-jacent. La décision de passer ou non en jury sera elle modélisée par un probit simple. Enfin, le modèle complet simultané introduit de la corrélation entre les termes d'erreurs ( $\rho$ ) de ses deux équations. Ceci permet de tenir compte de la présence potentielle de facteurs individuels inobservés (tels que la motivation du candidat, son estime de soi, ses capacités de synthèse) qui influenceraient à la fois la décision de se présenter en jury mais aussi celle du jury final sur la validation des acquis de l'expérience et de capter le mieux possible l'effet propre de chaque facteur. On note  $j_i$  la variable dichotomique qui vaut 1 si le candidat  $i$  s'est présenté devant un jury de validation et 0 sinon, et  $y_i$  la variable polytomique représentant la décision du jury : 0 pour le refus de validation, 1 pour validation partielle et 2 pour validation totale. On considère le système suivant :

*Equation de sélection :*

$$j_i = \begin{cases} 1 & \text{si } J_i^* = \gamma Z_i + v_{1i} > 0 \text{ (passage en jury)} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases} \quad (3)$$

*Probit ordonné :*

$$y_i = \begin{cases} 0 & \text{si } y_i^* < \mu_1 \\ 1 & \text{si } \mu_1 \leq y_i^* < \mu_2 \\ 2 & \text{si } y_i^* \geq \mu_2 \end{cases} \quad (4)$$

avec  $y_i^* = \beta X_i + v_{2i}$

*Mécanisme d'observation :*  $y_i$  est observé uniquement quand  $j_i = 1$ .

Les termes d'erreurs  $(v_{1i}, v_{2i})$  sont supposés être indépendants et identiquement distribués et suivre une loi normale bivariée de moyenne nulle et de coefficient de corrélation  $\rho$  :

$$\begin{pmatrix} v_{1i} \\ v_{2i} \end{pmatrix} \rightarrow N \left[ \begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} 1 & \rho \\ \rho & 1 \end{pmatrix} \right]. \quad (5)$$

$Z_i$  et  $X_i$  représentent respectivement les déterminants des décisions de passage en jury de VAE et de validation.  $\gamma$  et  $\beta$  sont les coefficients à estimer, de même que les paramètres  $\mu_k$ , les seuils qui relient la variable latente  $y_i^*$  à la variable observée  $y_i$  comme usuellement dans les modèles à réponses qualitatives ordonnées.

Certaines contraintes d'identification doivent être imposées afin d'estimer tous les paramètres. Comme dans tout modèle probit, les variances des résidus ne sont pas identifiables et par conséquent la première restriction consiste à les normaliser à 1 [voir équation (5)]. De même, à l'image des modélisations usuelles par probit ordonné,  $X_i$  ne contient pas de termes constants afin que les seuils  $\mu_k$  puissent être estimés. La seule autre restriction est exigée par le mécanisme d'observation. Les résidus des équations latentes n'étant pas indépendants, les paramètres de l'équation des décisions de validation par le jury ne peuvent pas être identifiés si les déterminants de cette décision,  $X_i$ , incluent tous les déterminants du passage en jury  $Z_i$ . La contrainte d'identification est qu'au moins une variable explicative de l'équation de sélection soit exclue de l'équation du probit ordonné. Ici, les variables de catégorie d'âge n'ont pas été introduites dans l'équation (4) car elles ne semblaient pas jouer sur les décisions du jury.

La log-vraisemblance associée à ce modèle a pour expression :

$$\ln L = \sum_{i=1}^n \left\{ (1 - j_i) \ln[1 - \Phi(\gamma Z_i)] + j_i \sum_{k=0}^2 d_{ik} \ln[\Phi_2(\mu_{k+1} - \beta X_i, \gamma Z_i, -\rho) - \Phi_2(\mu_k - \beta X_i, \gamma Z_i, -\rho)] \right\} \quad (6)$$

en posant  $\mu_0 = -\infty$ ,  $\mu_3 = +\infty$  et  $d_{ik} = 1$  si  $y_i = k$  et 0 sinon ;  $\Phi$  et  $\Phi_2$  représentent les fonctions de répartition respectives d'une loi normale univariée et bivariée standardisée.

Les paramètres  $\gamma$ ,  $\beta$ ,  $\rho$  et  $\mu_k$  vont être estimés par la méthode du maximum de vraisemblance à information complète, c'est-à-dire en maximisant la fonction (6).

Comme on dispose, pour les candidats s'étant présentés aux jurys, du délai entre la date de recevabilité et la date de passage en jury exprimé en classes, on va aussi utiliser un probit ordonné avec équation de sélection pour en étudier ses déterminants. Dans ce cas, la variable  $y_i$  de l'équation (4) correspond à ce délai et se caractérise comme suit : 0 pour 6 mois ou moins, 1 pour 7 à 12 mois, 2 pour 13 à 24 mois et 3 pour 24 mois et plus.

## 5. Résultats

Les coefficients estimés de nos trois modèles sont reportés au tableau 4. La première colonne correspond au probit simple expliquant les décisions de recevabilité. Les colonnes 2-3 présentent les résultats du probit ordonné avec équation de sélection, caractérisant les décisions de passage en jury et de validation. Enfin, la colonne 4 présente les résultats de l'équation (4) du probit ordonné avec sélection, avec comme variable à expliquer le délai entre la date de recevabilité et celle de passage en jury. Par souci de parcimonie dans la présentation des résultats, nous n'avons pas reporté les coefficients associés à l'équation de

sélection (passage ou non en jury) de ce dernier modèle puisqu'ils étaient identiques à ceux présentés dans la colonne 2.

**Tableau 4 : Déterminants des décisions de recevabilité, de passage en jury et de validation par VAE**

	Recevabilité positive	Passage en jury	Décisions de validation	Délai entre recevabilité et jury
<b>Constante</b>	-0,180 (0,179)	-1,473 (0,000)		
<b>Genre (Réf. = Femmes)</b>				
Hommes	0,071 (0,049)	-0,234 (0,000)	0,229 (0,000)	0,035 (0,263)
<b>Age (Réf. = &lt;27 ans)</b>				
27 - 29 ans	0,190 (0,005)	0,076 (0,194)		
30 - 39 ans	0,346 (0,000)	0,147 (0,001)		
40 - 44 ans	0,417 (0,000)	0,231 (0,000)		
>45 ans	0,471 (0,000)	0,250 (0,000)		
<b>Statut (Réf. = demandeur d'emploi)</b>				
Salarié	0,358 (0,000)	0,289 (0,000)	0,112 (0,002)	0,097 (0,010)
Non salarié	0,176 (0,019)	0,277 (0,000)	-0,052 (0,525)	-0,108 (0,189)
<b>Niveau du diplôme visé (Réf. = niveaux 1-2)</b>				
Niveau 3	-0,335 (0,000)	-0,017 (0,811)	0,127 (0,198)	0,344 (0,001)
Niveau 4	0,021 (0,815)	-0,004 (0,955)	0,308 (0,002)	0,381 (0,000)
Niveau 5 ou 6	0,152 (0,068)	0,099 (0,159)	0,207 (0,034)	0,286 (0,006)
<b>Secteur du valideur (Réf. = Jeunesse et Sport)</b>				
Education Nationale, Enseignement secondaire	0,876 (0,000)	0,673 (0,000)	0,210 (0,008)	0,571 (0,000)
Travail – Emploi	1,366 (0,000)	0,921 (0,000)	0,607 (0,000)	-0,818 (0,000)
Affaires Sanitaires et Sociales	0,176 (0,021)	-0,321 (0,000)	0,191 (0,026)	0,982 (0,000)
Autre	0,825 (0,000)	0,272 (0,001)	0,328 (0,004)	0,533 (0,000)
<b>A reçu un entretien conseil au sein d'un PRIC (Réf. = Non)</b>	0,043 (0,266)	-0,009 (0,756)	0,116 (0,001)	-0,217 (0,000)

	Recevabilité positive	Passage en jury	Décisions de validation	Délai entre recevabilité et jury
<b>Département (Réf. = Ain)</b>				
Ardèche	0,457 (0,000)	0,185 (0,001)	-0,211 (0,003)	-0,152 (0,030)
Drôme	0,289 (0,000)	0,257 (0,000)	-0,171 (0,008)	-0,186 (0,003)
Isère	0,370 (0,000)	0,271 (0,000)	-0,205 (0,000)	-0,190 (0,000)
Loire	0,130 (0,023)	0,109 (0,023)	-0,102 (0,103)	-0,202 (0,001)
Rhône	-0,003 (0,956)	0,084 (0,043)	-0,144 (0,008)	-0,032 (0,545)
Savoie	0,340 (0,000)	0,218 (0,000)	-0,190 (0,008)	-0,227 (0,001)
Haute-Savoie	0,379 (0,000)	0,333 (0,000)	-0,114 (0,064)	-0,233 (0,000)
<b>Année de recevabilité (Réf. = 2009)</b>				
2007	0,193 (0,000)	0,926 (0,000)	-0,275 (0,000)	0,279 (0,000)
2008	0,132 (0,000)	0,580 (0,000)	-0,092 (0,010)	0,092 (0,016)
<b>Coefficient de corrélation</b>			-0,678 (0,000)	-0,430 (0,000)
<b>Seuils</b>			-1,260 -0,393	-0,978 0,376
<b>Nombre d'observations</b>			16 136	2,242 16 136

Source : Candidats recevables en 2007, 2008 ou 2009 et présentés en jury en région Rhône-Alpes. Les p-values associées au test de significativité des paramètres sont reportées entre parenthèses.

Premièrement, le tableau 4 relève l'importance des corrélations existantes entre les termes d'erreurs des différentes équations des probits ordonnés avec sélection. Les estimations indiquent que la décision de passage en jury est significativement et fortement corrélée d'une part avec celle de validation rendue par le jury ( $\rho = -0,67$ ) et d'autre part avec le délai entre la recevabilité et la décision finale du jury ( $\rho = -0,43$ ). Certaines caractéristiques individuelles inobservables jouent ainsi simultanément sur les chances de passer en jury et sur celles de valider ses acquis d'expérience, mais en sens opposé. De même, certains facteurs inobservés augmentant les chances de se présenter en jury joueraient négativement sur le délai entre les décisions de recevabilité du dossier et de validation par le jury. On peut par exemple penser à la motivation du candidat. Il était en tout cas indispensable de tenir compte des phénomènes de sélection pour obtenir des résultats fiables et donc d'estimer des modèles d'équations simultanées.

Deuxièmement, le tableau 4 montre que peu de facteurs se révèlent des atouts à l'ensemble des étapes du processus de VAE. L'âge en est un : il augmente non seulement les chances de voir son dossier de candidature jugé recevable, mais aussi les chances de passer en jury sur la période d'observation 2007-2009. Par exemple, les moins de 27 ans ont une probabilité

d'avoir une décision de recevabilité positive inférieure d'environ 3,5%<sup>6</sup> par rapport aux 30-39 ans et d'environ 4,5% par rapport aux 40 ans et plus. Cet effet de l'âge est encore plus marqué sur la décision de passage en jury : les moins de 27 ans ont une probabilité de passer en jury de 61,0% contre 66,6% pour les 30-39 ans et 70,2% pour les plus de 45 ans. La situation professionnelle du candidat est aussi prépondérante dans les chances de réussite aux différentes étapes du processus de VAE. Par rapport aux demandeurs d'emploi, les salariés ont des probabilités plus élevées d'obtenir une recevabilité positive (96,5% au lieu de 92,8%), de passer en jury (66,5% au lieu de 55,5%), et surtout d'obtenir une validation totale de la certification visée (81,7% au lieu de 79,8%), toutes choses étant égales par ailleurs. Toutefois, le fait d'être salarié semble comporter un handicap dans le processus de VAE : il accroît significativement le délai entre la décision de recevabilité et le jury final. Par rapport aux demandeurs d'emplois et aux non-salariés, les salariés ont sans doute moins de temps par jour à consacrer à la rédaction de leur livret de validation et aux démarches relatives à l'organisation du jury.

Le tableau 4 met ainsi en évidence que chacune des étapes du processus de VAE mérite d'être analysée puisque la plupart des facteurs ne jouent pas dans le même sens à chacune d'entre elles. Par exemple, toutes choses étant égales par ailleurs, les hommes ont plus de chances d'obtenir une recevabilité positive à leur dossier que les femmes, mais ils ont des probabilités plus faibles de se présenter en jury une fois l'étape de recevabilité passée. Toutefois, parmi les candidats s'étant présentés en jury, les hommes bénéficient de nouveau de décisions de validation de leur acquis d'expérience plus favorables que les femmes. Plus précisément, un homme salarié, âgé de 30 à 39 ans, visant une certification de niveau V auprès du ministère de l'Education Nationale<sup>7</sup>, aurait une probabilité d'obtenir une recevabilité positive égale à 96,5%, une probabilité de passer en jury sur la période d'observation 2007-2009 de 66,6% et une probabilité de 81,7% d'obtenir une validation totale de la certification visée. Une femme au profil équivalent se caractériserait pour une probabilité d'obtenir une recevabilité positive que très légèrement inférieure (96,0%), alors qu'elle présenterait un taux de passage en jury supérieure de 8% (74,6% au lieu de 66,6% pour les hommes). En revanche, sa probabilité d'obtenir une validation totale du diplôme visé serait inférieure de près de 7% par rapport à son homologue masculin. Nos résultats économétriques suggèrent ainsi un effet plus modéré du genre sur le taux de validation totale que ce que pouvaient laisser entendre les statistiques descriptives du tableau 3 avec un écart hommes/femmes de 12%. Ils ne sont pas contradictoires ; ils reflètent simplement que l'ensemble de cet écart de 12% n'est pas imputable à des différences de réussite entre sexes, mais au fait que les hommes et les femmes ne sont pas deux groupes homogènes. Ils se distinguent notamment par le secteur et le niveau de diplôme visés : par exemple, 56% des femmes visent une certification de niveau V contre seulement 19,5% pour les hommes. Ainsi, entre un candidat et une candidate à la VAE qui présenteraient exactement le même profil, le fait d'être un homme augmenterait quand même la probabilité de validation totale de 7%.

---

<sup>6</sup> Ces calculs ont été effectués en prenant comme individu de référence, un homme, salarié, visant une certification de niveau V auprès du ministère de l'Education Nationale, dans le département de l'Ain en 2007.

<sup>7</sup> On a supposé pour le calcul qu'il n'avait pas reçu d'entretien conseil au sein du PRIC, qu'il avait effectué sa demande de recevabilité dans le département de l'Ain en 2007.

L'influence du niveau de certification visée est moins nette puisqu'aucune hiérarchie n'est strictement respectée. A l'étape de recevabilité, seuls les candidats visant un diplôme de niveau III se démarquent : ils ont plus de difficultés à obtenir une recevabilité positive que les candidats visant d'autres diplômes. Une explication possible est que les diplômes de niveau III sont globalement très spécifiques et à fortes composantes professionnelles et techniques (BTS, DUT, éducateur, préparateur en pharmacie, *etc*) et donc il est peut-être plus difficile de justifier que l'expérience acquise correspond bien aux compétences décrites dans le « référentiel des activités » de ces certifications. Le niveau de certification visée ne semble pas jouer sur la probabilité de passer en jury, mais il aurait un impact sur le délai entre la décision de recevabilité et celle de validation rendue par le jury. Toutes choses étant égales par ailleurs, les candidats visant un diplôme de niveau I ou II présentent des délais plus courts, suivis par ceux visant les diplômes de niveaux V ou VI, eux mêmes suivis par ceux visant une certification de niveau III puis IV. Deux groupes se distinguent quand on étudie les décisions de validation : les individus candidatant pour les certifications les plus faibles (IV, V, VI) ont plus de chances d'obtenir une validation totale du diplôme visé par leurs acquis d'expérience que les individus visant les niveaux de certification les plus élevés (I, II, III). On peut regretter à ce stade de ne pas avoir à notre disposition dans la base de données des informations fiables sur le niveau de diplôme initial des candidats, car cela nous aurait permis d'affiner l'analyse en introduisant une variable mesurant l'écart entre le niveau du diplôme initial et celui visé par la VAE.

Nos résultats économétriques confirment globalement les différences entre valideurs mises en évidence par les statistiques descriptives. A profil de candidat équivalent, le ministère chargé de l'Emploi affiche les taux moyens de recevabilité positive, de passage en jury et de validation totale des certifications visées les plus élevés, et tout cela en ayant le délai moyen entre recevabilité et jury le plus court. A contrario, pour des raisons déjà évoquées d'organisation particulière dans la gestion des dossiers de VAE, le secteur Jeunesse et Sport se caractérise par les taux de recevabilité positive et de validation totale les plus faibles. Toutefois, en termes de délai entre la recevabilité et le jury de validation, ce secteur arrive juste derrière le ministère chargé de l'Emploi, bien avant les secteurs de l'Education nationale et de l'Enseignement secondaire ou les Affaires Sanitaires et Sociales. Plus précisément, toutes choses étant égales par ailleurs, l'écart entre les taux moyens du secteur Travail-Emploi et du secteur Jeunesse et Sport est de l'ordre de 15% pour la recevabilité positive, de l'ordre de 10% pour la validation totale et de 5% pour la validation partielle des acquis.

Enfin, nos modélisations économétriques permettent de répondre à une question fort intéressante à savoir si les candidats ayant bénéficié d'un conseil PRIC réussissent mieux aux différentes étapes de la VAE. En effet, contrairement aux statistiques descriptives, nos modèles économétriques donnent une réponse « toutes choses étant égales par ailleurs », c'est-à-dire à profils de candidats (statut, genre, diplôme visé, secteur, *etc*) équivalents. Ainsi, à partir des résultats du tableau 4, on peut conclure que le conseil PRIC est un réel atout dans la démarche de VAE d'un candidat. Certes, les candidats ayant reçu un entretien conseil au sein d'un PRIC ont des taux de recevabilité et de passage en jury similaires à ceux n'en ayant pas bénéficié. En revanche, toutes choses étant égales par ailleurs, le conseil PRIC a tendance à réduire le délai moyen entre la décision de recevabilité et de passage en jury et il accroît surtout de façon significative la probabilité d'obtenir une validation totale. A titre de

comparaison, le fait d'avoir reçu un conseil PRIC augmente plus les chances d'obtenir une validation totale (+2,8%) que le fait d'être salarié au lieu de demandeur d'emploi (+1,8%).

## 6. Conclusion

La loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002 a introduit des évolutions majeures dans le champ de la certification professionnelle. Elle a notamment institué un nouveau droit individuel : le droit à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il s'agit d'un dispositif de reconnaissance officielle des compétences acquises par l'expérience, qui permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'une certification sans devoir suivre de cursus de formation initiale ou de formation professionnelle continue. Le principal objectif des pouvoirs publics avec la mise en œuvre d'un tel dispositif était de lutter contre l'exclusion au travail. En particulier, la priorité était de favoriser le signalement des compétences des personnes peu ou pas qualifiées, souvent en difficultés d'insertion sociale et professionnelle, et de contribuer à la sécurisation des parcours des actifs les plus précaires.

Jusqu'à présent, peu d'évaluations de ce dispositif de VAE ont été menées. En 2008, le rapport Besson (2008) dressait un bilan mitigé de la VAE : en six ans de création, la VAE n'avait certifié que 77 000 personnes, loin de l'objectif gouvernemental affiché de 60 000 certifications par an. Mais au-delà des objectifs purement quantitatifs non atteints, on peut légitimement se demander si le dispositif est relativement conforme aux vœux des pouvoirs publics, qui ont toujours insisté sur la priorité à accorder au public non qualifié.

Cet article propose de répondre à cette problématique grâce à une étude originale sur les candidats qui s'engagent dans une VAE et sur leur cheminement dans cette démarche. Contrairement à la plupart des travaux précédents, on a voulu privilégier ici une vision globale du processus en ne centrant pas notre analyse sur un niveau de diplôme ou un certificateur particuliers. C'est pourquoi, on a utilisé les données sur l'ensemble des individus ayant déposé un dossier de candidature à la VAE entre 2007 et 2009 auprès des principaux valideurs de la région Rhône-Alpes, région en pointe dans la collecte et l'harmonisation des données de VAE. D'ailleurs, effectuer une analyse au niveau régional est aussi pertinent puisque les Régions ont désormais la pleine responsabilité de la fonction d'information et de conseil en matière de VAE.

Notre étude met en évidence que le dispositif de VAE attire massivement les femmes, les salariés et ce plutôt pour la délivrance des premiers niveaux de qualification reconnus. Avec près d'un candidat sur deux visant un diplôme de niveau V ou VI, la VAE apparaît relativement conforme à l'un des vœux des promoteurs de ce dispositif, qui souhaitaient favoriser les trajectoires professionnelles des adultes non-diplômés ou peu qualifiés. D'ailleurs, les candidats visant des certifications à plus faibles qualifications obtiennent, toutes choses étant égales par ailleurs, plus souvent des décisions de validation totales par les jurys. En revanche, du fait du critère exigé d'un minimum de trois années d'expérience, la VAE est peu propice à la certification des compétences des jeunes, et notamment ceux qui ont



des parcours chaotiques enchaînant des emplois de courtes durées dans des secteurs diverses.

De même, la VAE semble avoir du mal à trouver sa place parmi les dispositifs d'aide à l'emploi : les demandeurs d'emploi ne représentent qu'à peine 20% des candidats à la VAE, mais surtout ils ont plus de difficultés à réussir à chacune des étapes de la procédure. Par rapport à leurs homologues salariés, ils essuient des taux de recevabilité négative plus élevés, ils ont moins de chances de passer en jury et pour ceux ayant passé les deux premières étapes, ils obtiennent finalement des taux de validation totale du diplôme visé plus faibles. Certes, la part des demandeurs d'emploi parmi les candidats à la VAE est près de trois fois supérieure à celle des chômeurs dans la population active de la région Rhône-Alpes. Mais elle reste insuffisante si on veut que la VAE devienne un véritable outil d'insertion professionnelle pour cette population cible en grandes difficultés. D'ailleurs, la longueur de la procédure, avec un délai entre l'étape de recevabilité et celle de présentation en jury oscillant le plus souvent entre un et deux ans, ne semble pas adaptée au contexte de recherche d'emploi. Elle joue en défaveur d'un retour rapide à l'emploi, notamment pour les candidats qui espéraient obtenir par la VAE une certification obligatoire pour postuler à des professions « réglementées ». Il n'est donc pas surprenant d'observer une déperdition importante des candidats tout au long du processus de VAE. Sur les presque 20 000 candidats ayant entamé une démarche de VAE entre 2007 et 2009 en Rhône-Alpes, seulement 42% étaient passés devant un jury à la fin des trois années et 25% se sont vus délivrer une validation totale. Une analyse complémentaire sur les phénomènes d'abandon afin de mieux les repérer et les prévenir, devrait être menée pour pouvoir proposer des améliorations à la procédure de VAE et que celle-ci ne soit pas dissuasive pour les publics prioritairement visés.

Le point encourageant qui ressort de cette étude est que les entretiens conseils au sein des Points Relais Information-Conseil (PRIC) semblent avoir des retombées positives sur les chances de réussites dans sa démarche de VAE. D'une part, les candidats ayant bénéficié de ce service d'information spécifique, individualisé et gratuit, ont des probabilités plus élevées de valider totalement le diplôme visé que les candidats au profil identique n'en ayant pas bénéficié. D'autre part, ce service des PRIC réduit significativement le délai entre la décision de recevabilité et le passage en jury. Ainsi, dans le contexte actuel de la VAE, où le principal facteur d'abandon semble être la longueur et la complexité de la procédure, les PRIC ont un véritable rôle à jouer, qu'il faut sans doute renforcer. Notre résultat conforte l'idée que les actions de conseil du PRIC en amont de la validation des acquis à proprement parlé sont indispensables puisqu'un candidat bien informé au départ de la procédure et orienté adéquatement vers une certification correspondant à ses compétences, aura plus de facilités à constituer et rédiger son dossier, et aura par voie de conséquence plus de chances de voir sa démarche se solder rapidement par une validation totale. A ce stade, l'accompagnement des candidats est probablement primordial. Malheureusement, nos données ne nous permettaient pas d'analyser son impact.

En mettant en évidence un certain nombre de caractéristiques individuelles des candidats qui facilitent ou au contraire entravent les chances de réussite au processus de reconnaissance des compétences, notre étude a permis de dresser un bilan par rapport à certains objectifs affichés des pouvoirs publics lors de l'instauration de la VAE. Toutefois, pour une évaluation complète de ce dispositif, elle mériterait d'être complétée pour des analyses d'impacts de la

VAE sur les trajectoires professionnelles. L'obtention d'une certification par VAE contribue-t-elle à l'amélioration de l'emploi des salariés (meilleure rémunération, titularisation sur le poste ou obtention des CDI, promotion, passage à temps plein, *etc*) ? Favorise-t-elle significativement la mobilité professionnelle ? Est-elle un élément prépondérant dans le retour à l'emploi des chômeurs ? Voilà autant de pistes pour de futures recherches.

## Bibliographie

**Beque M. (2010a).** « La VAE en 2008 au ministère chargé de l'emploi : le nombre de titres délivrés se stabilise », *Premières Synthèses*, n°010, février, DARES.

**Beque M. (2010b).** « La VAE en 2009 au ministère chargé de l'emploi : les délais d'accès au titre restent stables », *Premières Synthèses*, n°083, décembre, DARES.

**Besson E. (2008).** « Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE », *Rapport au premier ministre du secrétariat d'état chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique*, septembre, 76 pages.

**Bonaïti C. (2008).** « Le parcours des candidats à la validation par les acquis de l'expérience des titres et diplômes de niveau V : mieux vaut être accompagné et diplômé pour réussir », *Premières Synthèses*, n°34.2, août, DARES.

**Bricka S. et Bhat CR. (2006).** « A Comparative Analysis of GPS-Based and Travel Survey-based Data », *Transportation Research Record*, vol. 1972, pp. 9-20.

**Caillot L. (2007).** « La Validation des Acquis de l'Expérience en vue de l'obtention des diplômes délivrés par les ministères chargés des Affaires Sociales et de la Santé, Réalisations 2006 et prévisions 2007 », *DGAS*, mai.

**Direccte. (2010).** « Les services à la personne en Rhône-Alpes : Emploi, conditions de travail et salariales en 2006 (hors assistantes maternelles) », Mai.

**Havet N. et Lacroix G. (2012).** « La formation continue, un moyen de réduire les inégalités salariales entre hommes et femmes ? », *Revue Economique*, à paraître.

**Havet N. (2006).** « La valorisation salariale et professionnelle de la formation en entreprise diffère-t-elle selon le sexe ? L'exemple canadien », *Economie et Prévision*, vol. 175-176, n°4-5, pp. 147-161.

**Labruyère C. (2006).** « La VAE, quels candidats, pour quels diplômes ? », *Céreq Bref*, n°230, mai, 4 pages.

**Ministère de l'Education Nationale. (2010a).** « La validation des acquis dans l'enseignement supérieur en 2008 », *Note d'information de la DEPP*, mai, n°10.9, 6 pages.

**Ministère de l'Education Nationale. (2010b).** « La demande de validation des acquis de l'expérience se stabilise en 2008 », *Note d'information de la DEPP*, avril, n°10.7, 6 pages.

**Personnaz E., Quintero N. et Séchaud F. (2005).** « Parcours de VAE, des itinéraires

complexes, longs, à l'issue incertaine », *Céreq Bref*, n°224, novembre, 4 pages.

**Popuri YD. et Bhat CR. (2003).** « On Modeling Choice and Frequency of Home-Based Telecommuting », *Transportation Research Record*, vol. 1858, pp. 55-60.

**PRAO. (2011).** « Analyse des parcours VAE en Rhône-Alpes entre 2007 et 2009 : Candidats à la VAE : Quels parcours pour quels résultats », *Rapport final*, juin, 44 pages.